

# ***Verklarende factoren van werkzoekgedrag en werkhervatting***

**Onderzoeksrapport**  
**Juni 2007**

Edwin van Hooft  
Marije Ottervanger

*Instituut voor Psychologie,  
Erasmus Universiteit Rotterdam*

Arjan van Dam  
AGENS



## **SAMENVATTING**

Werkloosheid heeft negatieve effecten voor werkloze personen zelf en ook voor de maatschappij als geheel. Daarom is het van groot belang te zorgen dat werklozen zo snel mogelijk weer gaan deelnemen aan het arbeidsproces. Het huidige onderzoek had tot doel de factoren in kaart te brengen die reïntegratie bevorderen. Hierbij is gekeken naar de verklarende factoren van actief werkzoekgedrag, werkhervatting en plaatsing.

Bij 236 cliënten die in de periode van februari – augustus 2006 een intakegesprek hadden bij AGENS in het kader van een arbeidstoeleidingstraject is een groot aantal mogelijk verklarende variabelen gemeten. Vier maanden later, is het werkzoekgedrag gemeten. Verder is zowel vier als zes maanden na de intake gemeten of de cliënt een baan had gevonden.

De resultaten laten zien dat vertrouwen in sollicitatievaardigheden, een positieve houding ten opzichte van het zoeken naar werk, betrokkenheid bij het vinden van werk, sociale druk van mensen in de omgeving, en een positieve verwachte kans op het vinden van werk belangrijke drijfveren zijn voor het zoeken naar werk. Cliënten die hoog op deze drijfveren scoorden ten tijde van de intake, maakten meer plannen om naar werk te zoeken, en vertoonden een grotere activiteit op het gebied van het zoeken naar werk.

Naast de motivationele factoren is de relatie van een aantal wat meer stabiele persoonlijkheidsgerelateerde variabelen met werkzoekintentie en –gedrag onderzocht. Cliënten die in het algemeen rapporteerden vaker positieve emoties te ervaren, bleken ook meer gemotiveerd om naar werk te zoeken. Een leerdoeloriëntatie, ofwel een algemene gerichtheid op het ontwikkelen van vaardigheden en het leren van fouten bleek samen te gaan met meer werkzoekplannen en een intensiever werkzoekgedrag. Verder zochten dat cliënten die meer last hadden van uitstelgeneigdheid minder intensief naar werk. Tot slot hing gezondheidsbeleving sterk positief samen met werkzoekintentie en werkzoekgedrag.

Zes maanden na het intakegesprek had ruim 30% van de deelnemende cliënten werk hervat. De belangrijkste verklarende factoren van werkhervatting en plaatsing bleken gezondheidsbeleving en positief affect te zijn. De cliënten die positiever waren over hun gezondheid en in het algemeen meer positieve emoties ervaarden, bleken zes maanden later vaker een baan te hebben gevonden dan anderen. Een prestatiedoeloriëntatie hing negatief samen met werkhervatting. Cliënten die in sterke mate gericht zijn op het demonstren van hun kwaliteiten, bleken minder vaak werk hervat te hebben dan anderen. Tot slot bleken het benaderen van werkgevers voor de cliënt, een sollicitatietraining en deelname aan het mobiliteitscentrum belangrijke begeleidingsinstrumenten die zorgden voor een grotere kans op werkhervatting.

Gebaseerd op de bevindingen van het onderzoek is het aan te bevelen om na de intake de werkadviseurs de cliënten te laten beoordelen op de motivationele factoren zoals opgenomen in het huidige onderzoek. Wanneer cliënten een lage mate van self-efficacy hebben, is het verstandig hieraan te werken in het begeleidingstraject, bijvoorbeeld door een training in sollicitatievaardigheden. Een motivatiegerichte training lijkt zinvol voor cliënten met een lage betrokkenheid bij het vinden van werk en een negatieve houding ten opzichte van het zoeken naar werk. Tot slot lijkt een leerdoeloriëntatiegerichte training zinvol ter bevordering van het werkzoekgedrag, om een prestatiedoeloriëntatie te voorkomen, uitstelgedrag tegen te gaan en de kans op werkhervatting te vergroten.

# INHOUDSOPGAVE

<b>1. INLEIDING .....</b>	<b>4</b>
1.1 VERKLARENDE VARIABELEN.....	4
1.2 AFHANKELIJKE VARIABELEN.....	5
 <b>2. METHODE .....</b>	 <b>7</b>
2.1 ONDERZOEKSOPZET .....	7
2.2 DEELNEMERS .....	8
2.3 MEETINSTRUMENT .....	9
 <b>3. RESULTATEN .....</b>	 <b>11</b>
3.1 HET INTAKEGESPREK.....	11
3.2 VERKLARENDE FACTOREN VAN WERKZOEKINTENTIE, WERKZOEKGEDRAG EN WERKHERVATTING .....	12
 <b>4. CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN .....</b>	 <b>19</b>
4.1 VERKLARENDE CLIËNTFACTOREN VAN WERKZOEKINTENTIE EN -GEDRAG .....	19
4.2 VERKLARENDE CLIËNTFACTOREN VAN WERKHERVATTING EN PLAATSING.....	20
4.3 INSCHATTING VAN DE WERKADVISEUR.....	21
4.4 AANBEVELINGEN .....	21
 <b>REFERENTIES .....</b>	 <b>23</b>

# 1. INLEIDING

Werkloosheid heeft negatieve effecten op de mentale en psychische gezondheid van zowel werklozen zelf als hun gezinnen (McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005). Naast deze persoonlijke kosten, brengt werkloosheid ook maatschappelijke kosten met zich mee. Daarom is het van groot belang te bestuderen welke factoren van invloed zijn op de kans dat een werkloze weer gaat deelnemen aan het arbeidsproces. Wanneer duidelijk is welke factoren reïntegratie bevorderen, kunnen organisaties die zich bezighouden met arbeidstoeleiding hun trajecten en begeleiding hierop afstemmen. De uiteindelijke doelstelling van het huidige onderzoek is daarom: Het vergroten van het aantal (duurzame) plaatsingen onder mensen die hulp nodig hebben bij het zoeken van (ander) werk.

Het vinden van werk hangt natuurlijk voor een deel af van factoren die de werkloze niet onder controle heeft, zoals de situatie op de arbeidsmarkt of een medische beperking. Maar eerder onderzoek heeft laten zien dat zeker ook factoren een rol spelen die de werkloze wel zelf in de hand heeft. Eén van de belangrijkste 'beïnvloedbare' voorspellers van het vinden van werk is actief werkzoekgedrag (Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001). Onder werkzoekgedrag wordt in dit onderzoek de mate verstaan waarin mensen tijd besteden aan gebruikelijke werkzoekactiviteiten zoals het zoeken naar personeelsadvertenties, netwerken, het schrijven van sollicitatiebrieven.

In het verleden is regelmatig onderzoek verricht naar de determinanten van werkzoekgedrag (Kanfer et al., 2001). Dit onderzoek is echter voornamelijk in Amerika uitgevoerd onder kortdurende werklozen. Onduidelijk is nog of, en in hoeverre de resultaten daarvan generaliseerbaar zijn naar de Nederlandse situatie, en naar de groep van werklozen die hulp nodig hebben bij het zoeken van werk. Centrale vragen in het huidige onderzoek zijn daarom:

- Wat zijn de belangrijkste verklarende variabelen van actief werkzoekgedrag onder mensen die hulp nodig hebben bij het zoeken van (ander) werk?
- Wat zijn de belangrijkste verklarende variabelen van het vinden van werk onder mensen die hulp nodig hebben bij het zoeken van (ander) werk?

Om deze vragen te beantwoorden is een vragenlijstonderzoek opgezet waarbij op een tweetal tijdstippen is gemeten. Tijdens de intake van de cliënt is een groot aantal mogelijk verklarende variabelen gemeten. Vier maanden later, is het werkzoekgedrag gemeten. Verder is zowel vier maanden na de intake als zes maanden na de intake gemeten of de cliënt een baan heeft gevonden.

## 1.1 Verklarende variabelen

Op basis van de wetenschappelijke literatuur (Kanfer et al., 2001), voorgaand onderzoek (Van Hooft, 2006; Van Hooft, Born, Taris, & Van der Flier, 2002; Van Hooft, Born, Taris, Van der Flier, & Blonk, 2004b, 2005) en praktijkervaring met de onderzoeksgroep is een selectie gemaakt van mogelijk relevante variabelen die werkzoekgedrag en het vinden van werk verklaren/voorspellen.

Als eerste is een cluster variabelen onderzocht, gebaseerd op bekende motivatietheorieën zoals de theorie van gepland gedrag (Ajzen, 1991), self-efficacy theorie (Bandura, 1982), verwachtingstheorie (Feather, 1982), goal-setting (Locke & Latham, 2002), en implementatie intenties (Gollwitzer, 1999). De onderzochte variabelen zijn:

- *Werkzoekattitude* (job search attitude): de houding die mensen hebben ten opzichte van het zoeken naar werk, dat wil zeggen de mate waarin ze het zoeken naar werk verstandig, zinvol en nuttig vinden.
- *Ervaren sociale druk* (subjective norm): de mate waarin mensen druk ervaren vanuit hun sociale omgeving om naar werk te zoeken.
- *Self-efficacy*: het vertrouwen dat mensen hebben in hun capaciteiten op het gebied van het zoeken naar werk (bijv. de mate waarin ze denken in staat te zijn een goede sollicitatiebrief te schrijven).
- *Belang gehecht aan werk* (work valence): de algemene houding die mensen hebben ten opzichte van werk.
- *Verwachte kans op succes* (expectancy): de mate waarin mensen verwachten dat het zoeken naar werk ook daadwerkelijk een baan zal opleveren.
- *Betrokkenheid bij het vinden van werk* (goal commitment): de mate waarin mensen het vinden van werk een goed doel vinden om naar te streven.
- *Werkzoekintentie* (job search intention): de plannen die mensen hebben op het gebied van het zoeken naar werk. Dat wil zeggen, de geplande hoeveelheid tijd die mensen willen besteden aan activiteiten zoals het zoeken van personeels-advertenties, netwerken, uitzendbureaus bezoeken, en sollicitatiebrieven schrijven.
- *Implementatie intenties*: de mate waarin mensen concrete en specifieke werkzoekplannen hebben.

Van al deze variabelen wordt verwacht dat ze een positieve relatie hebben met werkzoekgedrag en met de kans om daadwerkelijk een baan te vinden.

Een tweede cluster variabelen waarvan de relatie met werkzoekgedrag en het vinden van werk onderzocht is, heeft betrekking op de persoonlijkheid van mensen.

- *Uitstelgeneigdheid* (procrastination): de mate waarin mensen geneigd zijn dingen uit te stellen die nodig zijn om een bepaald doel te bereiken.
- *Leer- versus prestatiedoeloriëntatie* (goal orientation): de mate waarin mensen gericht zijn op het verbeteren van hun vaardigheden dan wel op het demonstreren van hun vaardigheden en voorkomen van falen.
- *Streef- versus vermijddoriëntatie* (regulatory focus): de mate waarin mensen gericht zijn op het bereiken van positieve resultaten danwel op het voorkómen van negatieve resultaten.
- *Positief en negatief affect*: de mate waarin mensen geneigd zijn om positieve of negatieve emoties te ervaren.

Tot slot is een tweetal variabelen onderzocht die werkzoekgedrag kunnen stimuleren danwel belemmeren in deze specifieke doelgroep.

- *Financiële noodzaak*: de mate waarin mensen financiële problemen ervaren.
- *Gezondheidsbeleving*: de mate waarin mensen hun gezondheid als goed ervaren.

## 1.2 Afhankelijke variabelen

De belangrijkste afhankelijke variabelen zijn het werkzoekgedrag en de werkhervatting van de cliënt.

*Werkzoekgedrag* is gemeten vier maanden na de intake in een gestructureerd telefonisch interview. In overeenstemming met eerder onderzoek (bijv. Van Hooft et al., 2002; Van Hooft, Born, Taris, & Van der Flier, 2004b) is de cliënten gevraagd voor negen werkzoekactiviteiten aan te geven in hoeverre zij de afgelopen vier maanden na hun intake tijd hadden besteed aan elke activiteit. De werkzoekactiviteiten zijn:

- opstellen CV,
- lezen van personeelsadvertenties,
- zoeken naar vacatures op internet,
- spreken met mensen in omgeving over mogelijke banen,
- benaderen van zakelijke contacten,
- inschrijven bij uitzendbureaus,
- inwinnen van informatie bij organisaties,
- schrijven van sollicitatiebrieven,
- voorbereiden/voeren van sollicitatiegesprekken.

Naast deze zelfrapportage, is vier maanden na de intake per e-mail aan de betrokken werkadvisers gevraagd een inschatting te maken van de inspanningen van de cliënt op deze werkzoekactiviteiten. Verder is de activiteit van de cliënt in het ARA-systeem bijgehouden.

*Werkhervatting* is gemeten door de cliënten vier maanden na de intake in het telefonisch interview te vragen of zij een baan hebben gevonden. Daarnaast is zes maanden na de intake in de database van AGENS (KAVIAER) gekeken naar de werkstatus van de cliënten (werkhervatting en plaatsing).

## 2. METHODE

### 2.1 Onderzoeksopzet

De data voor het huidige onderzoek zijn verzameld bij de vestigingen van AGENS in de periode van februari tot en met augustus 2006. Vragenlijsten zijn afgenomen bij de cliënt aan het begin van het intakegesprek (T0). In deze vragenlijsten werden alle verklarende variabelen zoals beschreven in Paragraaf 1.1 gemeten.

Daarnaast is een aantal van deze variabelen nogmaals in verkorte vorm gemeten direct na het intakegesprek (T1). Verder heeft de cliënt hierbij een aantal algemene vragen over het intakegesprek beantwoord.

Op T1 heeft ook de werkadviseur van AGENS het intakegesprek geëvalueerd, en een inschatting gemaakt van de werkzoekattitude, ervaren sociale druk, self-efficacy, werkzoekintentie, en verwachte kans op succes van de cliënt. Ook hebben de werkadviseurs hierbij aangegeven welke begeleidingsinstrumenten zij wilden gaan gebruiken.

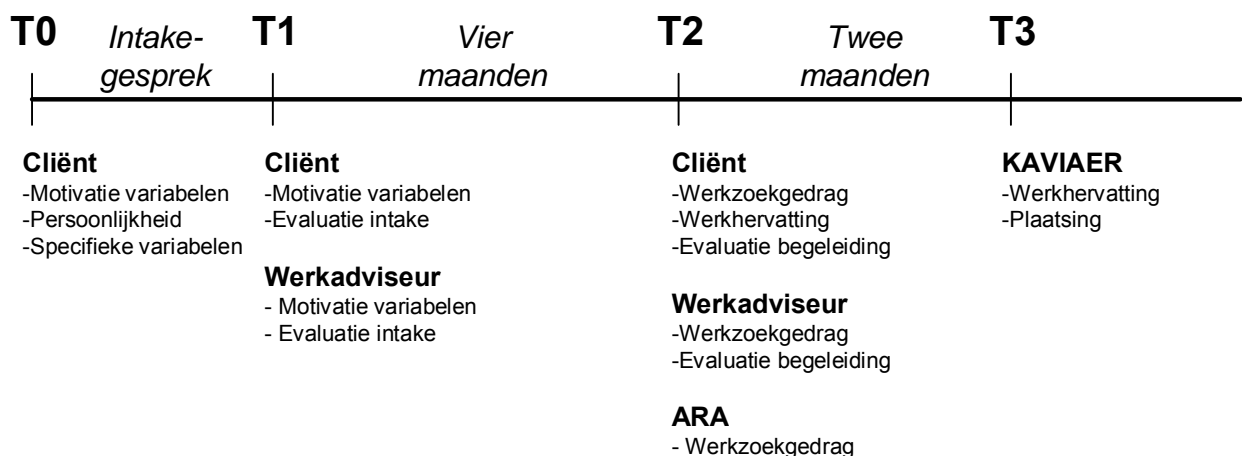
Vier maanden na het intakegesprek (T2) zijn in een telefonisch interview met de cliënt de afhankelijke variabelen zoals beschreven in Paragraaf 1.2 gemeten (d.w.z., werkzoekgedrag en werkhervatting). Daarnaast is gevraagd naar de tevredenheid met de begeleiding van AGENS.

Eveneens vier maanden na het intakegesprek is middels een vragenlijst per e-mail de werkadviseur gevraagd een inschatting te maken van het werkzoekgedrag van de cliënt. Daarnaast is de werkadviseur gevraagd aan te geven welke begeleidingsinstrumenten daadwerkelijk zijn ingezet, en hoeveel tijd en moeite gestoken is in de begeleiding van de cliënt.

Ook is in de periode tussen de intake en T2 bijgehouden hoe intensief de cliënt gebruikt heeft gemaakt van het ARA-systeem.

Tot slot is zes maanden na het intakegesprek (T3) via de AGENS database KAVIAER achterhaald of de cliënt een baan heeft gevonden (werkhervatting en plaatsing).

**Figuur 1: Schematisch overzicht van de onderzoeksopzet**



## 2.2 Deelnemers

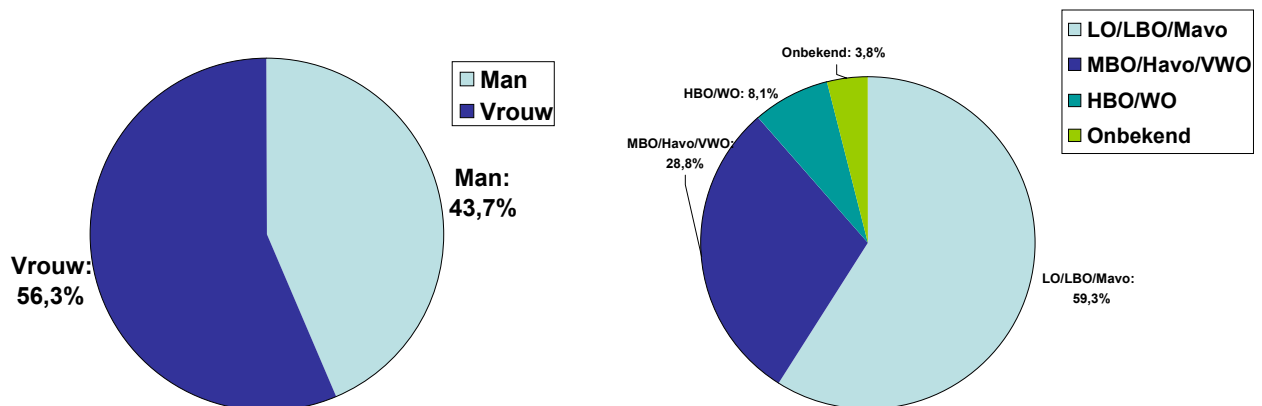
Aan het onderzoek op T0 en T1 hebben 236 cliënten deelgenomen die een intakegesprek hadden met een medewerker van AGENS in de periode van 1 februari 2006 tot 31 augustus 2006. Dit is 9.7% van het totale aantal cliënten dat in die periode een intakegesprek had (2433).

Van de deelnemers was 56.3% vrouw en 43.7% man. Van alle cliënten die in de onderzoeksperiode een intakegesprek hadden was 51.5% vrouw en 48.5% man. Vrouwen zijn dus licht oververtegenwoordigd in het onderzoek.

De leeftijd varieerde tussen 22 en 61 met een gemiddelde van 44.1 ( $SD = 9.48$ ). De leeftijd in de steekproef was iets hoger dan de gemiddelde leeftijd van alle cliënten die in de onderzoeksperiode een intakegesprek hadden (leeftijd varieerde in de totale populatie tussen 19 en 64 met  $M = 41.7$  en  $SD = 9.57$ ).

Meer dan de helft van de deelnemers (59.3%) had een relatief laag opleidingsniveau (lager onderwijs, LBO, MAVO).

**Figuur 2: Frequentieverdelingen sekse en opleiding**



Ruim 90% gaf aan Nederlands te zijn op de vraag tot welke bevolkingsgroep men zichzelf rekende. Van de deelnemers had 89.0% geen betaalde baan. Vrijwel alle respondenten ontvingen een uitkering (95.3%). De meeste respondenten vielen in de categorie WW (68.2%). Verder ontving 33.1% ontving een WAO, Wajong, WIA of AAW-uitkering, en gaf 7.4% aan zowel een WAO uitkering als een WW uitkering te ontvangen.

Vier maanden na het intakegesprek (T2) zijn de cliënten telefonisch en de werkadviseurs per e-mail benaderd. Van de 236 cliënten hebben 194 meegewerkt aan het telefonisch vervolgonderzoek op T2 (82.1%), en zijn 125 vragenlijsten van de werkadviseurs terugontvangen (53.0%).



## 2.3 Meetinstrument

De Tabellen 1, 2, en 3 geven per gemeten variabele een referentie, het aantal items en een voorbeelditem weer. Verder is de betrouwbaarheid in de vorm van Cronbach's  $\alpha$  berekend voor variabelen die met minimaal twee items zijn gemeten en één psychologisch construct beogen te reflecteren. Hieruit blijkt dat bijna alle schalen een goede betrouwbaarheid hebben ( $> .70$ ).

**Tabel 1: Overzicht T0-variabelen**

Variabele (T0)	Achtergrond	Aantal items	Voorbeeld item	Cronbach's $\alpha$
<i>Motivatieve variabelen:</i>				
- Werkzoekattitude	Van Hooft et al. (2002; 2004a; 2004b)	3	Voor mij is het verstandig de komende vier maanden naar (ander) werk te zoeken.	.73
- Ervaren sociale druk	Van Hooft et al. (2002; 2004a; 2004b)	2	De belangrijkste persoon in mijn omgeving vindt dat ik de komende vier maanden (ander) werk moet gaan zoeken.	.85
- Self-efficacy	Van Hooft et al. (2002; 2004a; 2004b)	7	Ik heb er vertrouwen in dat ik een goede indruk kan maken tijdens sollicitatiegesprekken.	.80
- Belang gehecht aan werk	Van Hooft et al. (2002; 2004b)	7	Werk is een belangrijk onderdeel van het dagelijkse leven.	.89
- Verwachte kans op succes	Van Hooft et al. (2002; 2004b)	4	De kans is groot dat ik (ander) werk vind als ik daar echt moeite voor doe.	.83
- Betrokkenheid bij het vinden van werk	Van Hooft (2006) gebaseerd op Klein et al. (2001)	5	Ik ben vastberaden om een (andere) baan te gaan vinden.	.75
- Werkzoekintentie	Van Hooft et al. (2002; 2004a; 2004b)	9	Hoeveel tijd bent u van plan de komende vier maanden te besteden aan: het lezen van personeelsadvertenties.	.88
- Implementatie intentie	Van Hooft et al. (2005)	6	Ik heb al besloten op welke manier ik (ander) werk ga zoeken.	.76
<i>Persoonlijkheid:</i>				
- Uitstelgeneigdheid	Van Hooft et al. (2005) gebaseerd op Lay (1986)	8	Vaak ben ik taken aan het uitvoeren die ik al veel eerder af had willen hebben.	.83
- Leerdoel oriëntatie	Van Hooft (2006) vertaling van Button et al. (1996)	8	De mogelijkheid om uitdagend werk te doen is belangrijk voor mij.	.85
- Prestatiedoel oriëntatie	Van Hooft (2006) vertaling van Button et al. (1996)	8	Ik doe liever dingen waar ik goed in ben, dan dingen waar ik niet goed in ben.	.81
- Streeforiëntatie	Van Hooft (2006) vertaling van Lockwood et al. (2002)	8	Ik denk regelmatig na over hoe ik mijn verlangens en ambities kan nastreven.	.86
- Vermijdororiëntatie	Van Hooft (2006) vertaling van Lockwood et al. (2002)	8	Ik zie mezelf als iemand die er vooral naar streeft om degene te worden die ik hoor te zijn.	.82
- Positief affect	PANAS (Peeters et al., 1996)	10	In het algemeen voel ik me: enthousiast.	.91
- Negatief affect	PANAS (Peeters et al., 1996)	10	In het algemeen voel ik me: van streek.	.92
<i>Specifieke variabelen:</i>				
- Financiële noodzaak	Van Hooft et al. (2002; 2004b)	4	Van mijn huidige inkomen kan ik niet veel extra's kopen.	.78
- Gezondheidsbeleving	Gebaseerd op Buunk et al. (1994)	4	Hoe goed is uw gezondheid?	.92

**Tabel 2: Overzicht T1-variabelen**

Variabele (T1)	Achtergrond	Aantal items	Voorbeeld item	Cronbach's $\alpha$
<i>Motivatievevariabelen Cliënt:</i>				
- T1C Werkzoekattitude	Zie voor referenties het corresponderende construct in Tabel 1. Steeds zijn op basis van schaal- en factor-analyse de kernitems geselecteerd.	1	Voor mij is het verstandig de komende vier maanden naar (ander) werk te zoeken.	-
- T1C Ervaren sociale druk		1	De meeste personen die belangrijk voor mij zijn, vinden dat ik de komende vier maanden (ander) werk moet gaan zoeken.	-
- T1C Self-efficacy		2	Het gebruiken van sociale contacten voor het vinden van (ander) werk gaat mij gemakkelijk af.	.71
- T1C Verwachte kans op succes		1	Als ik goed zou zoeken naar een (andere) baan, zal dat ook een (andere) baan opleveren.	-
- T1C Werkzoekintentie		3	Hoeveel tijd bent u van plan de komende vier maanden te besteden aan: het schrijven van sollicitatiebrieven en/of invullen van sollicitatieformulieren?	.71
- T1C Implementatie intentie		1	Ik heb al besloten op welke manier ik (ander) werk ga zoeken.	-
<i>Motivatievevariabelen Werk-adviseur:</i>				
- T1W Werkzoekattitude	Zie voor referenties het corresponderende construct in Tabel 1. Steeds zijn op basis van schaal- en factor-analyse de kernitems geselecteerd. Vervolgens zijn de items verwoord vanuit het adviseursperspectief	1	Deze cliënt vindt het verstandig de komende vier maanden naar (ander) werk te zoeken.	-
- T1W Ervaren sociale druk		1	De meeste personen die belangrijk voor deze cliënt zijn, vinden dat hij/zij de komende vier maanden (ander) werk moet gaan zoeken.	-
- T1W Self-efficacy		2	Het gebruiken van sociale contacten voor het vinden van (ander) werk gaat deze cliënt gemakkelijk af.	.74
- T1W Verwachte kans op succes	Ontwikkeld voor het huidige onderzoek.	4	De kans is groot dat deze cliënt (ander) werk vindt als hij/zij daar echt moeite voor doet.	.87
- T1W Inschatting kans op werk na 6 maanden	Ontwikkeld voor het huidige onderzoek.	1	Hoe groot schat u de kans in dat deze cliënt binnen 6 maanden (ander) werk heeft gevonden?	-
- T1W Inschatting kans op werk na 1 jaar	Ontwikkeld voor het huidige onderzoek.	1	Hoe groot schat u de kans in dat deze cliënt binnen 1 jaar (ander) werk heeft gevonden?	-

**Tabel 3: Overzicht T2-variabelen**

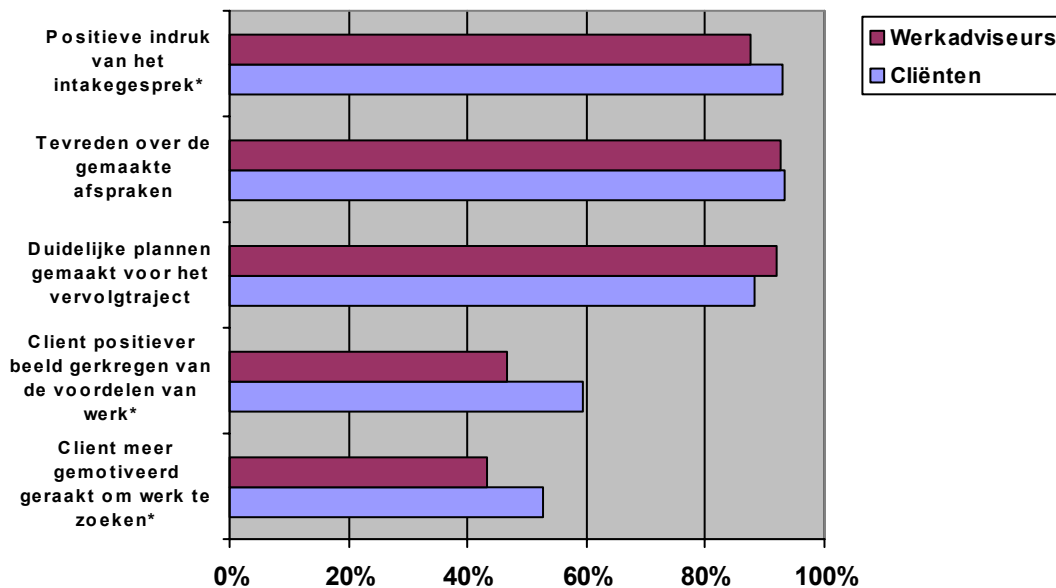
Variabele (T2)	Achtergrond	Aantal Items	Voorbeeld item	Cronbach's $\alpha$
Cliënt:				
- T2C Werkzoekgedrag	Van Hooft et al. (2004a; 2004b)	9	Heeft u de afgelopen vier maanden: met mensen in uw omgeving geproken over mogelijke banen?	.73
- T2C Uitstelgedrag	Noordzij (2006) gebaseerd op McGregor en Elliot (2002)	1	Hoe vaak heeft u voorgenomen werkzoekactiviteiten uitgesteld de afgelopen vier maanden?	-
- T2C Werkhervatting		1	Heeft u de afgelopen vier maanden een nieuwe baan gevonden?	-
Werkadviseur:				
- T2W Werkzoekgedrag	Van Hooft et al. (2004a; 2004b). Formulering aangepast naar perspectief adviseur.	9	Hoeveel tijd heeft uw cliënt de afgelopen vier maanden besteed aan: het zoeken naar vacatures op internet?	.90
- T2W Uitstelgedrag	Noordzij (2006) gebaseerd op McGregor en Elliot (2002). Formulering aangepast naar perspectief adviseur.	1	Hoe vaak heeft uw cliënt naar uw inschatting voorgenomen werkzoekactiviteiten uitgesteld de afgelopen vier maanden?	-

### 3. RESULTATEN

#### 3.1 Het intakegesprek

Direct na het intakegesprek (T1) hebben zowel de cliënt als de werkadviseur het gesprek geëvalueerd door een vijftal vragen te beantwoorden. Figuur 3 geeft aan hoeveel procent van de cliënten en werkadviseurs het eens was met de genoemde stelling.

**Figuur 3. Evaluatie intakegesprek door werkadviseurs en cliënten**



\* Het verschil tussen de score van de cliënt en van de werkadviseur is significant op het 5% niveau.

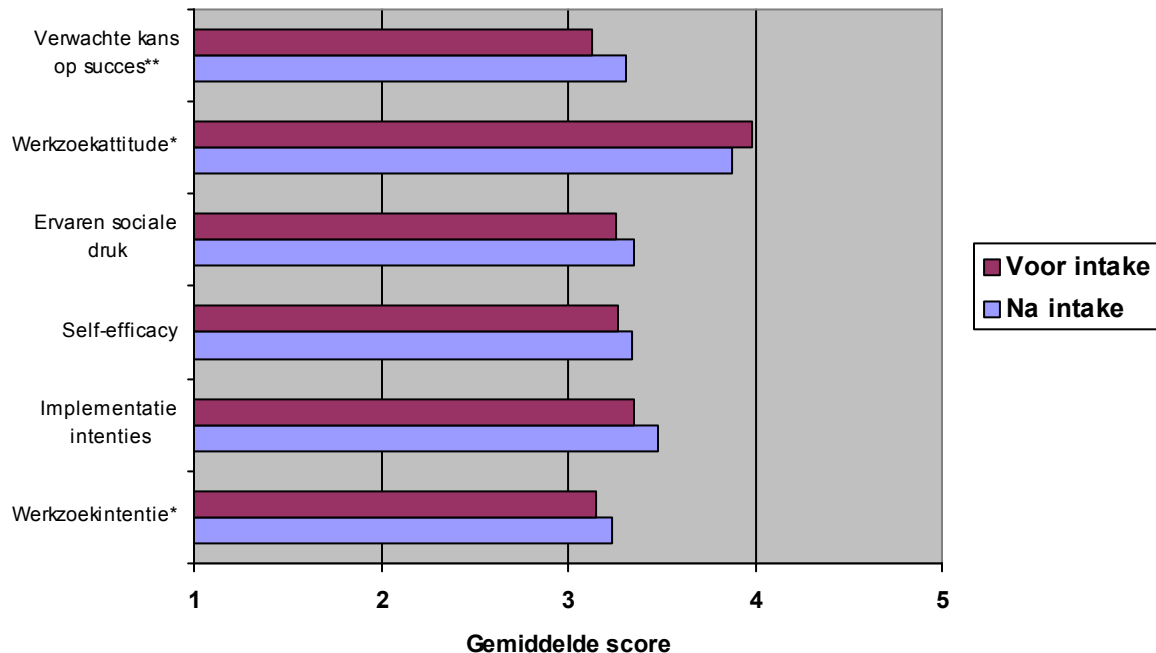
Zowel cliënten als werkadviseurs geven in rond de 90% van de gevallen aan positief en tevreden te zijn over het intakegesprek en de gemaakte plannen voor het vervolg. Ruim 50% van de cliënten geeft aan een positiever beeld te hebben gekregen van werk en is meer gemotiveerd geraakt om werk te zoeken. Deze percentages liggen hoger dan de werkadviseurs zelf hadden ingeschat. Mogelijk zijn cliënten dus iets positiever over het intakegesprek dan de werkadviseurs verwachten. Mogelijk ook zijn de hoge scores bij cliënten te verklaren door sociaal wenselijk invulgedrag. Immers, de werkadviseur zit erbij en neemt de vragenlijst nadien ook in ontvangst.

Aan de cliënten is een aantal vragen over motiverende factoren zowel voor (T0) als na het intakegesprek (T1) gesteld. Doel hiervan was om uit te vinden of het intakegesprek invloed heeft op de motivatie van de cliënten en indien dat zo is, op welke factoren het intake gesprek dan vooral van invloed is. Gekeken is naar verschillen in gemiddelde scores voor en na de intake op de variabelen werkzoekattitude, ervaren sociale druk, self-efficacy, verwachte kans op succes, werkzoekintentie en implementatie intenties (zie Figuur 4).

Er is een *t*-toets voor afhankelijke gemiddeldes uitgevoerd om de T0- en T1-meting met elkaar te vergelijken. Uit deze toets komt naar voren dat werkzoekintentie na het intakegesprek groter was,  $t(223) = 2.14$ ,  $p < .05$ . Ook de verwachte kans op succes nam toe,

$t(228) = 3.05, p < .01$ . Werkzoekattitude was na de intake juist gedaald ten opzichte van voor de intake,  $t(228) = -2.06, p < .05$ . Voor self-efficacy, sociale druk en implementatie intenties werden geen significante verschillen gevonden.

**Figuur 4. Invloed intake op de motivatie van de cliënt**



\* Het verschil tussen de score voor en na de intake is significant op het 5% niveau.

\*\* Het verschil tussen de score voor en na de intake is significant op het 1% niveau.

*Noot:* De cijfers 1 tot en met 5 hebben bij werkzoekintentie de volgende betekenis: 1=helemaal geen tijd, 2=weinig tijd, 3=redelijk wat tijd, 4=veel tijd, 5= heel veel tijd. Bij de andere variabelen geldt: 1=volstrekt mee oneens, 2=mee oneens, 3=eens noch oneens, 4=mee eens, 5= volstrekt mee eens.

Samenvattend, als gevolg van het intakegesprek rapporteerden de cliënten gemiddeld genomen een iets positievere verwachting over hun kansen op een baan, waren zij van plan meer tijd te gaan besteden aan het zoeken naar werk, maar daalde hun attitude ten opzichte van het zoeken naar werk. De verschillen zijn echter klein.

### 3.2 Verklarende factoren van werkzoekintentie, werkzoekgedrag en werkhervatting

In het huidige onderzoek worden in navolging van eerder onderzoek drie belangrijke uitkomstmaten van reïntegratie onderscheiden: (a) werkzoekintentie, (b) werkzoekgedrag, en (c) werkhervatting. Werkhervatting, ofwel het vinden van een baan is de uiteindelijke, en meest belangrijke uitkomstvariabelen. Omdat echter het vinden van een baan ook door factoren bepaald wordt waar de werkzoekende geen invloed op heeft, kijken we ook naar het werkzoekgedrag als belangrijke uitkomstmaat. Tot slot blijkt uit voorgaand onderzoek dat werkzoekintentie een belangrijke en sterke voorspeller is van daadwerkelijk werkzoekgedrag. Daarom zullen we ook onderzoeken wat de belangrijkste antecedenten zijn van werkzoekintentie.

Op T0 zijn motivatie-, persoonlijkheids-, en specifieke variabelen gemeten waarvan verondersteld wordt dat ze werkzoekintentie op T0, werkzoekgedrag op T2, en werkhervatting op T2 en T3 kunnen helpen verklaren. Voor een volledig overzicht van de samenhangen tussen alle variabelen, wordt verwezen naar de bijlage. Hieronder volgt een korte samenvatting van de belangrijkste bevindingen. Steeds zijn alleen de significante verbanden opgenomen en volgorde van grootte weergegeven.

### 3.2.1 Verklarende factoren van werkzoekintentie

Van alle variabelen die op Tijdstip 0 zijn gemeten bij de cliënt is de samenhang met de werkzoekintentie van de cliënten op Tijdstip 0 onderzocht. Tabel 4 geeft de predictoren weer met de hoogste samenhang met werkzoekintentie.

**Tabel 4: Correlatie van T0 werkzoekintentie met alle variabelen gemeten op T0 bij de cliënt**

<b>T0 predictoren (gemeten bij de cliënt)</b>	<b>Correlatie met T0 werkzoekintentie (gemeten bij de cliënt)</b>
Positief affect	.54**
Self-efficacy	.48**
Betrokkenheid bij het vinden van werk	.46**
Leerdoeloriëntatie	.41**
Verwachte kans op succes	.40**
Werkzoekattitude	.39**
Belang gehecht aan werk	.39**
Gezondheidsbeleving	.33**
Streeforiëntatie	.33**
Uitstelgeneigdheid	-.32**
Ervaren sociale druk	.29**
Negatief affect	-.20**
Prestatiedoeloriëntatie	.14*
Financiële noodzaak	-.13*

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

Uit deze tabel blijkt dat mensen van plan zijn harder naar werk te zoeken wanneer zijn meer positieve gevoelens ervaren, meer vertrouwen hebben in hun eigen vaardigheden, het vinden van werk als een belangrijker doel ervaren, en gericht zijn op het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden. Ook een positieve verwachting van de mogelijkheid tot het vinden van werk, een positieve werkzoekattitude, een centralere rol van werk in het leven, een betere gezondheid, een oriëntatie gericht op het behalen van succes, en een lage uitstelgeneigdheid zorgen voor meer werkzoekintenties. Variabelen die niet genoemd zijn in de tabel hadden geen noemenswaardige samenhang met werkzoekintentie.

Regressieanalyse laat zien dat wanneer deze set van variabelen gezamenlijk bekeken worden alleen positief affect ( $\beta = .36$ ,  $p < .001$ ), self-efficacy ( $\beta = .22$ ,  $p < .01$ ), en verwachte kans op succes ( $\beta = .21$ ,  $p < .001$ ) unieke variantie verklaren in werkzoekintentie ( $R^2 = .39$ ,  $p < .001$ ).

### 3.2.2 Verklarende factoren van werkzoekgedrag

Werkzoekgedrag is gedefinieerd als de mate waarin de cliënt zich actief bezig heeft gehouden met verschillende werkzoekactiviteiten. In het huidige onderzoek hebben we een drietal indicatoren van de mate waarin de cliënt actief naar werk heeft gezocht: (1) het op T2 zelf gerapporteerde werkzoekgedrag, (2) het op T2 door de werkadviseur gerapporteerde werkzoekgedrag van de cliënt, en (3) de activiteit van de cliënt in het ARA-systeem. Hieronder behandelen we (1) en (2). De activiteit in het ARA-systeem komt in Paragraaf 3.2.3 aan de orde.

Het door de cliënt zelf gerapporteerde werkzoekgedrag heeft een gemiddeld grote correlatie met het door de werkadviseur gerapporteerde werkzoekgedrag ( $r = .34$ ,  $p < .01$ ). De twee indicatoren zijn dus wel gerelateerd, maar meten niet geheel hetzelfde. Voordelen van het door de cliënt gerapporteerde werkzoekgedrag is dat de cliënt een volledig beeld heeft van de gepleegde activiteiten. Echter, sociale wenselijkheid kan de meting mogelijk verstoren. Voordelen van het door de werkadviseur gerapporteerde werkzoekgedrag is dat er mogelijk minder sociale wenselijkheid optreedt. Echter, de werkadviseur heeft geen volledig en compleet zich op de activiteiten van de cliënt en kan dus slechts een inschatting maken. Verder bestaat de mogelijkheid dat de werkadviseur zich bij het invullen van de T2-vragenlijst voor werkzoekgedrag heeft laten leiden door beschikbare informatie over de werkhervatting van de cliënt (bijv. bij cliënten die inmiddels een baan hadden gevonden, is het oordeel over de gepleegde inspanningen automatisch positiever). Beide maten hebben dus voor- en nadelen, en kunnen elkaar derhalve goed aanvullen.

Om te kijken wat nu belangrijke variabelen zijn die helpen voorspellen of cliënten veel werkzoekgedrag zullen gaan vertonen, is de samenhang bekeken tussen alle gegevens gemeten bij de cliënt op T0 en het gerapporteerde werkzoekgedrag door de cliënt zelf en het gerapporteerde werkzoekgedrag door de werkadviseur op T2. De resultaten zijn weergegeven in Tabel 5 en 6.

**Tabel 5: Correlaties van T2 werkzoekgedrag (gerapporteerd door cliënt) met alle variabelen gemeten op T0 bij de cliënt**

<b>T0 predictoren (gemeten bij de cliënt)</b>	<b>Correlatie met T2 werkzoekgedrag (gemeten bij de cliënt)</b>
Werkzoekintentie	.41**
Self-efficacy	.34**
Positief affect	.30**
Betrokkenheid bij het vinden van werk	.30**
Gezondheidsbeleving	.28**
Uitstelgeneigdheid	-.20**
Werkzoekattitude	.19*
Leerdoeloriëntatie	.18*
Verwachte kans op succes	.16*
Vermijddoriëntatie	-.16*
Belang gehecht aan werk	.15*

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

Zoals blijkt uit Tabel 5 zijn besteden cliënten meer tijd aan het zoeken naar werk als ze vier maanden daarvoor ook van plan waren hard naar werk te gaan zoeken. Dit is in overeenkomst met de theorie van gepland gedrag. Daarnaast blijkt dat cliënten die veel vertrouwen hadden in hun sollicitatievaardigheden, een positieve gemoedstoestand

ervaarden, het vinden van werk een belangrijk doel vonden, en zich gezond voelden meer tijd besteedden aan het zoeken naar werk. Ook een oriëntatie gericht op leren, en de afwezigheid van een neiging tot uitstellen blijken werkzoekgedrag te voorspellen.

Regressieanalyse laat zien dat wanneer deze set van variabelen gezamenlijk bekeken worden alleen werkzoekintentie verklaard in werkzoekgedrag. Regressieanalyse zonder werkzoekintentie geeft self-efficacy ( $\beta = .27, p < .001$ ) en gezondheidsbeleving ( $\beta = .20, p < .01$ ) als variabelen die unieke variantie verklaren in werkzoekgedrag ( $R^2 = .38, p < .001$ ).

Verder is gekeken naar de samenhang tussen de gegevens van de cliënt van T0 en het door de werkadviseur gerapporteerde werkzoekgedrag van cliënten op T2 (zie Tabel 6).

**Tabel 6: Correlaties van T2 werkzoekgedrag (gerapporteerd door werkadviseur) met alle variabelen gemeten op T0 bij de cliënt**

T0 predictoren (gemeten bij de cliënt)	Correlatie met T2 werkzoekgedrag (gemeten bij de werkadviseur)
Belang gehecht aan werk	.36**
Betrokkenheid bij het vinden van werk	.35**
Werkzoekattitude	.32**
Self-efficacy	.31**
Leerdoeloriëntatie	.28**
Gezondheidsbeleving	.28**
Ervaren sociale druk	.24**
Werkzoekintentie	.21*

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

Uit Tabel 6 blijkt dat personen die zeer betrokken zijn bij het vinden van een baan, een hoge waarde hechten aan het hebben van werk, leren belangrijker vinden dan presteren, die er vertrouwen in hebben dat ze in staat zijn werk te vinden, het zinvol vinden om naar werk te zoeken, en een goede gezondheid hebben, sociale druk ervaren om werk te zoeken, en plannen hadden om werk te zoeken, vier maanden later het meeste werkzoekgedrag te hebben vertoond zoals gerapporteerd volgens werkadviseurs.

Regressieanalyse laat zien dat wanneer deze set van variabelen gezamenlijk bekeken worden geen van de variabelen unieke variantie verklaard in werkzoekgedrag. Dit heeft te maken met de relatief hoge correlaties tussen de predictoren onderling (bijv.  $r = .61$  tussen betrokkenheid en werkzoekattitude) en de relatief lage steekproefgrootte voor deze analyse ( $n = 115$ ).

Vervolgens is gekeken in hoeverre de eerste inschatting van de werkadviseurs (T1-variabelen van de werkadviseur) samenhangen met het later gerapporteerde werkzoekgedrag. Resultaten hiervan zijn terug te vinden in Tabel 7.

**Tabel 7: Correlaties van T2 werkzoekgedrag (gerapporteerd door cliënt en werkadviseur) met alle variabelen gemeten op T1 bij de werkadviseur**

<b>T1 predictoren (gemeten bij de werkadviseur)</b>	<b>Correlatie met T2 werkzoekgedrag (gemeten bij de cliënt)</b>
Self-efficacy	.36**
Inschatting van de kans op werk over 6 mnd	.33**
Ervaren sociale druk	.28**
Inschatting van de kans op werk over 1 jaar	.26**
Verwachte kans op succes	.22**
Werkzoekattitude	.21**

<b>T1 predictoren (gemeten bij de werkadviseur)</b>	<b>Correlatie met T2 werkzoekgedrag (gemeten bij de werkadviseur)</b>
Inschatting kans op werk 6 mnd	.32**
Inschatting kans op werk 1 jaar	.28**
Self-efficacy	.27**
Ervaren sociale druk	.24**
Werkzoekattitude	.21*

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

Globaal genomen blijkt het werkzoekgedrag hetzij gemeten bij de cliënt hetzij bij de werkadviseur door dezelfde predictoren voorspeld te worden. Dat wil zeggen, cliënten waarvan de werkadviseur inschat dat ze meer kans maken op een baan, en waarvan de werkadviseur inschat dat ze een hogere self-efficacy en meer sociale druk ervaren om naar werk te zoeken, blijken uiteindelijk harder naar werk gezocht te hebben.

Regressieanalyse laat zien dat wanneer deze set van variabelen gezamenlijk bekeken worden self-efficacy respectievelijk de inschatting van de kans op werk de enige variabelen zijn die unieke variantie verklaren in werkzoekgedrag. Dit heeft wederom te maken met de relatief hoge correlaties tussen de predictoren onderling.

### 3.2.3 Verklarende factoren van activiteit in het ARA-systeem

Van 236 cliënten die hebben deelgenomen, is 33.5% ( $n = 79$ ) aangemeld in het ARA-systeem. In de periode tot vier maanden na de intake hebben deze cliënten gemiddeld 15.92 maal ingelogd in het ARA-systeem ( $SD = 20.77$ ). Dit komt neer op gemiddeld iets minder dan één keer per week.

Tevens is bijgehouden hoeveel matches de cliënten ontvingen via hun ARA-profiel. Over de viermaandsperiode volgend op de intake loopt dit uiteen van 0 tot 1.5 miljoen. De helft van de cliënt ontving minstens 50 matches per week.

Aanmelding in het ARA-systeem, en het aantal keer ingelogd blijken samen te hangen met werkzoekgedrag zoals gerapporteerd door de cliënt ( $r = .23$ ,  $p < .01$  versus  $r = .21$ ,  $p < .10$ ) en met werkzoekgedrag zoals gerapporteerd door de werkadviseur ( $r = .26$ ,  $p < .01$  versus  $r = .32$ ,  $p < .05$ ). Echter, noch aanmelding in het ARA-systeem, noch het aantal keer ingelogd, noch het aantal ontvangen matches blijkt significant gerelateerd te zijn aan werkherhvatting zes maanden na de intake ( $r = .06$ ,  $p > .10$ ,  $r = .00$ ,  $p > .10$ , en  $r = -.12$ ,  $p > .10$ , respectievelijk).



Activiteit in het ARA-systeem blijkt samen te hangen met de T0-cliëntvariabelen betrokkenheid bij het vinden van werk ( $r = .31, p < .01$ ) en werkzoekattitude ( $r = .25, p < .05$ ), en met de T1-werkadviseurvariabele ervaren sociale druk ( $r = .25, p < .05$ ).

### 3.2.4 Verklarende factoren van werkhervatting en plaatsing

De werkadviseurs is direct na de intake gevraagd een inschatting te geven van de kans dat de cliënt in kwestie respectievelijk na 6 maanden en 12 maanden een baan zou hebben. Het antwoord varieerde voor beide vragen tussen 0% en 100%. De gemiddelde ingeschatte kans na 6 maanden was 43.2% ( $SD = 24.87$ ), en na 12 maanden 59.1% ( $SD = 27.26$ ). De werkadviseurs blijken iets optimistischer dan de praktijk aangezien uit de KAVIAER-gegevens blijkt dat 6 maanden na de intake 30.5% ( $n = 72$ ) een baan heeft gevonden. De gemiddelde duur van intakegesprek tot datum werkhervatting was 85.69 dagen ( $SD = 50.28$ ) voor deze cliënten. Deze gegevens zijn gunstiger dan de gegevens van de totale groep die in de onderzoeksperiode een intakegesprek heeft gehad. Daarvan heeft 20.0% ( $n = 486$ ) na 6 maanden een baan gevonden.

Vervolgens is gekeken welke variabelen als gemeten op T0 het vinden van werk kunnen verklaren. Daarnaast is ook gekeken naar de samenhang tussen de T2 variabelen werkzoekgedrag, uitstelgedrag, en de ervaren begeleiding van AGENS en het vinden van werk. Tabel 8 geeft de belangrijkste verbanden.

**Tabel 8: Correlatie van T3 werkhervatting en plaatsing met alle variabelen gemeten op T0 en T2 bij de cliënt**

T0 predictoren en T2 werkzoekgedrag (gemeten bij de cliënt)	Correlatie met T2 werkhervatting (gemeten bij cliënt)	Correlatie met T3 werkhervatting (KAVIAER)	Correlatie met T3 plaatsing (KAVIAER)
T0 Gezondheidsbeleving	.23**	.26**	.20**
T0 Prestatiedoeloriëntatie	-.21**	-.14*	
T0 Negatief affect	-.18*	-.12†	-.13†
T0 Positief affect	.16*	.17**	.13†
T0 Werkzoekattitude	.15*	.16*	.14*
T0 Uitstelgeneigdheid		-.11†	-.15*
T2 Begeleiding AGENS			.15*
T0 Financiële noodzaak	.15*		
T0 Self-efficacy			.12†
T0 Vermijdboriëntatie	-.13†		
T0 Betrokkenheid bij het vinden van werk		.11†	
T2 Werkzoekgedrag	.11 (n.s.)	.11 (n.s.)	

†  $p < .10$ ; \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; n.s. = niet significant

Hieruit blijkt dat de gezondheid van de cliënt, positief affect, de attitude t.o.v. het zoeken naar werk van de cliënt een systematische positieve samenhang hebben met het vinden van een baan. Personen met een negatieve emotionele staat en personen die een groot belang hechten aan presteren blijken juist minder snel een baan te vinden.

Opvallend is dat op T2 gerapporteerd werkzoekgedrag geen significante relatie heeft met werkhervatting. Uit een logistische regressieanalyse waarbij naar de gezamenlijke relatie tussen de predictoren en werkhervatting en plaatsing wordt gekeken, blijkt alleen prestatiedoeloriëntatie unieke variantie in werkhervatting gemeten bij de cliënt te verklaren, en alleen gezondheidsbeleving unieke variantie in werkhervatting en plaatsing geregistreerd volgens KAVIAER te verklaren.

Verder is gekeken naar de samenhang tussen werkhervatting en alle variabelen gemeten op T1 en T2 bij de werkadviseurs (zie Tabel 9). Het door werkadviseurs op T2 gerapporteerde uitstelgedrag heeft de sterkste samenhang met werkhervatting. Werkadviseurs zien uitstelgeneigdheid kennelijk als de grootste oorzaak van het niet vinden van een baan. Ook blijkt dat naarmate cliënten volgens de werkadviseurs harder naar werk zoeken, zij ook vaker een baan blijken te vinden. De tijd en moeite die de werkadviseurs rapporteren besteed te hebben aan de cliënt zijn eveneens positief gerelateerd aan werkhervatting en plaatsing. Van de T1-variabelen zijn self-efficacy en ervaren sociale druk positieve voorspellers van werkhervatting. Ten slotte blijkt de inschatting van de kans op werk een belangrijke voorspeller van daadwerkelijke werkhervatting. Dit is een belangrijk gegeven, omdat deze inschattingen op Tijdstip 1 zijn gevraagd en dus niet beïnvloed kunnen zijn door de daadwerkelijke werkhervatting. Werkadviseurs kunnen dus vrij goed inschatten welke cliënten er een goede kans maken op het vinden van een baan.

**Tabel 9: Correlatie van T2 werkhervatting met alle variabelen gemeten op T1 en T2 bij de werkadviseur**

T1 en T2 predictoren (gemeten bij de werkadviseur)	Correlatie met T2 werkhervatting (gemeten bij cliënt)	Correlatie met T3 werkhervatting (KAVIAER)	Correlatie met T3 plaatsing (KAVIAER)
T2 Uitstelgedrag	-.34**	-.31**	-.27**
T1 Inschatting kans op werk 6 mnd	.33**	.27**	.21**
T1 Inschatting kans op werk 1 jaar	.31**	.23**	.19**
T2 Werkzoekgedrag	.32**	.34**	.36**
T2 Begeleiding AGENS	.30**	.34**	.37**
T1 Self-efficacy	.25**	.18*	.17*
T1 Ervaren sociale druk	.15*	.16*	.17*
T1 Verwachte kans op succes	.13†	.12†	
T1 Werkzoekattitude		.11†	

†  $p < .10$ ; \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

Logistische regressieanalyse laat zien dat ofwel uitstelgedrag ofwel de inschatting van de kans op werk na 6 maanden de enige variabelen zijn die unieke variantie verklaren in werkhervatting of plaatsing.

Naast de hierboven genoemde psychologische variabelen, blijken een aantal demografische/achtergrondvariabelen significant samen te hangen met werkhervatting en plaatsing. Met name blijkt dat ouderen en cliënten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering minder kans hebben op werkhervatting dan anderen.

Tot slot is gekeken naar de samenhang tussen de door AGENS ingezette begeleidingsinstrumenten en werkhervatting. Vooral het benaderen van werkgevers door de werkadviseur blijkt effectief. Cliënten waarvoor de werkadviseur werkgevers heeft benaderd vonden in 44% van de gevallen een baan (tegen 22% voor de anderen). Ook de sollicitatietraining en het mobiliteitscentrum laten significante verschillen zien in werkhervatting. Cliënten die de sollicitatietraining gevolgd hadden, vonden in 48% van de gevallen een baan, tegen 30% voor degenen zonder de training. Cliënten die workshops van het mobiliteitscentrum gevolgd hadden, vonden in 58% van de gevallen werk, tegenover 30% van de overige cliënten.

## 4. CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN

Het huidige onderzoek had tot doel de verklarende factoren van werkzoekgedrag en werkhervatting in kaart te brengen voor mensen die hulp nodig hebben bij het zoeken van (ander) werk. Op basis van voorgaand onderzoek is een vragenlijst samengesteld die een aantal psychologische variabelen meet. Deze vragenlijst is door ongeveer 10% van de cliënten ( $N = 236$ ) ingevuld die in de periode van 1 februari 2006 tot 31 augustus 2006 hun intakegesprek hadden met een werkadviseur van AGENS. Vier maanden later zijn zowel de deelnemende cliënten zelf als hun werkadviseurs benaderd om het werkzoekgedrag te meten. Werkhervatting- en plaatsingsgegevens zijn zes maanden na het intakegesprek geregistreerd uit de KAVIAER-database.

### 4.1 Verklarende cliëntfactoren van werkzoekintentie en -gedrag

#### 4.1.1 Motivationale factoren

In overeenkomst met eerder (Amerikaans) onderzoek (Kanfer et al., 2001) laten de resultaten zien dat *self-efficacy* een belangrijke verklarende factor is van werkzoekintentie en werkzoekgedrag. Met andere woorden, naarmate cliënten meer vertrouwen hebben in hun sollicitatievaardigheden, vertonen zij meer plannen om naar werk te zoeken, en rapporteren ze ook een grotere activiteit op het gebied van het zoeken naar werk.

In lijn met de theorie van gepland gedrag (Ajzen, 1991) zijn ook een *positieve attitude* ten opzichte van het zoeken naar werk en *ervaren sociale druk* van mensen in de omgeving van de cliënt belangrijke verklarende factoren van werkzoekintentie en werkzoekgedrag. Cliënten die het zoeken naar werk als zinvol en nuttig ervaren, en meer druk ervaren vanuit hun sociale omgeving om naar werk te zoeken, maken dus meer plannen om naar werk te zoeken, en zijn ook daadwerkelijk actiever in het zoeken naar werk. Verder blijkt werkzoekintentie positief samen te hangen met werkzoekgedrag zoals vier maanden later werd gerapporteerd.

Een variabele die nog niet veel is onderzocht in de context van het zoeken naar werk is goal commitment, ofwel de *betrokkenheid bij het vinden van werk*. Dat wil zeggen, in welke mate vindt de cliënt het vinden van een baan een goed doel om naar te streven. In overeenstemming met de goal-setting literatuur (Locke & Latham, 2002) vinden we dat deze betrokkenheid een belangrijke verklarende factor is in werkzoekintentie en het daadwerkelijk vertoonde werkzoekgedrag.

Ook voor de verwachtingstheorie (Feather, 1982) is steun gevonden. Zowel de *verwachte kans* op het vinden van werk als de *waarde gehecht aan het hebben van een baan* blijken positief samen te hangen met werkzoekintenties en werkzoekgedrag. Naarmate cliënten positiever zijn over hun kansen op het vinden van werk, en naarmate ze het hebben van een baan als een centraler aspect in hun leven beschouwen, maken ze meer plannen om naar werk te zoeken, en besteden ze ook daadwerkelijk meer tijd aan de verschillende werkzoekactiviteiten.

#### 4.1.2 Persoonlijkheidsgerelateerde factoren

Naast de motivationele factoren is de relatie van een aantal wat meer stabiele persoonlijkheidsgerelateerde variabelen met werkzoekintentie en -gedrag onderzocht. Uit de analyses blijken vooral positief affect, leerdoeloriëntatie, en uitstelgeneigdheid een belangrijke rol te spelen. Cliënten die in het algemeen rapporteren vaker *positieve emoties* te ervaren, zijn ook meer gemotiveerd om naar werk te zoeken. Een *leerdoel-*

*oriëntatie*, ofwel een algemene gerichtheid op het ontwikkelen van vaardigheden en het leren van fouten blijkt samen te gaan met meer werkzoekplannen en een intensiever werkzoekgedrag. Tot slot is procrastinatie, ofwel de neiging om dingen uit te stellen, een belangrijke belemmering van werkzoekgedrag. Cliënten die meer last hebben van *uitstelgeneigdheid*, blijken minder intensief naar werk te zoeken.

#### 4.1.3 Gezondheidsbeleving en financiële noodzaak

Tot slot blijkt gezondheidsbeleving in belangrijke mate samen te hangen met werkzoekintentie en werkzoekgedrag. Cliënten die hun gezondheid als goed ervaren, blijken meer plannen te maken op het gebied van het zoeken naar werk, en vier maanden later ook meer tijd te hebben besteed aan werkzoekactiviteiten. De gezondheidsbeleving blijkt in het algemeen lager te zijn onder cliënten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering dan onder de andere cliënten. Wat echter opvalt, is dat gezondheidsbeleving sterk samenhangt met de uitkomstvariabelen terwijl dat voor uitkeringstype veel minder het geval is. Dit suggereert dat subjectieve gezondheidsbeleving wellicht een belangrijkere factor is bij het zoeken en vinden van werk dan daadwerkelijke gezondheid.

Opvallend en in tegenspraak met eerder onderzoek (Kanfer et al., 2001) is dat financiële noodzaak niet of nauwelijks samenhangt met de intensiteit waarmee de cliënten naar werk zoeken.

## **4.2 Verklarende cliëntfactoren van werkhervatting en plaatsing**

Zes maanden na het intakegesprek had ruim 30% van de aan het onderzoek deelnemende cliënten werk hervat. Dit percentage ligt aanmerkelijk hoger dan in de totale groep cliënten in de onderzoeksperiode (20%). Dit duidt mogelijk op een selectie-effect zodanig dat alleen de meer kansrijke cliënten hebben deelgenomen aan het onderzoek.

De belangrijkste verklarende factor van werkhervatting en plaatsing blijkt *gezondheidsbeleving*. De cliënten die tijdens het intakegesprek positiever waren over hun gezondheid, blijken zes maanden later vaker een baan te hebben gevonden dan anderen. Daarnaast blijkt *affect* een belangrijke rol te spelen. Cliënten die tijdens de intake rapporteerden meer positieve en minder negatieve emoties te ervaren, vonden vaker werk. Een positieve kijk op het leven in het algemeen en je gezondheid in het bijzonder helpt dus bij het vinden van werk.

Ook *prestatiedoeloriëntatie* blijkt samen te hangen met werkhervatting. Cliënten die in sterke mate gericht zijn op het demonstreren van hun kwaliteiten, en daarbij graag positieve reacties ontvangen en negatieve reactie vermijden, blijken minder vaak werk hervat te hebben. Een mogelijke verklaring hiervoor ligt in het feit dat het zoeken naar werk vaak gepaard gaat met afwijzingen en negatieve feedback. Mensen met een prestatiedoeloriëntatie zullen daarom wellicht eerder opgeven of lastige situaties uit de weg gaan.

Van de motivationele factoren blijkt alleen een *positieve houding ten opzichte van het zoeken naar werk* samen te hangen met werkhervatting en plaatsing. Opmerkelijk is verder dat het door de cliënt gerapporteerd werkzoekgedrag niet samenhangt met werkhervatting. Deze bevinding is in tegenspraak met veel voorgaand onderzoek (Kanfer et al., 2001), maar niet uniek. Een mogelijke verklaring hiervoor is sociale wenselijkheid. Ondanks dat de telefonische nameting is uitgevoerd door de Erasmus Universiteit, en de cliënten verzekerd is dat hun antwoorden vertrouwelijk behandeld zouden worden, kan het zijn dat cliënten die weinig of geen tijd aan het zoeken naar

werk hebben besteed, aangaven die wel gedaan te hebben. Een andere verklaring ligt in het feit dat de cliënten die werk hervat hebben relatief snel na de intake, al vroeg gestopt zijn met het zoeken naar werk en over de vier maanden heen dus weinig werkzoekgedrag rapporteren.

Tot slot is gekeken naar de door de werkadviseur ingezette begeleidingsinstrumenten. Vooral het *benaderen van werkgevers* voor de cliënt, een *sollicitatietraining* en deelname aan het *mobilitycentrum* zorgen voor een grotere kans op werkhervatting.

#### **4.3 Inschatting van de werkadviseur**

Naast de vragenlijsten ingevuld door de cliënten, is ook aan de werkadviseurs een aantal vragen gesteld. Direct na het intakegesprek hebben de werkadviseurs hun cliënten op een aantal motivatiefactoren beoordeeld. Daarnaast hebben zij een inschatting gemaakt van de kans dat de betreffende cliënt een baan zou vinden binnen zes maanden respectievelijk een jaar na het intakegesprek.

Wat betreft de motivatiefactoren bleek de *self-efficacy*beoordeling een belangrijke verklarende factor te zijn van zowel het latere werkzoekgedrag als werkhervatting en plaatsing. Ook de inschatting van *ervaren sociale druk* blijkt een consistente verklarende factor van werkzoekgedrag en werkhervatting.

Wat betreft de *inschatting van de kans op werk*, blijkt dat de werkadviseurs iets positiever zijn dan de praktijk uitwijst. Na de intake gaven de werkadviseurs gemiddeld ruim 40% kans op succes binnen zes maanden. Dit is hoger dan het percentage van 30% dat na zes maanden daadwerkelijk een baan heeft gevonden. Echter, de gegeven inschatting blijkt consistent positief samen te hangen met werkzoekgedrag, werkhervatting en plaatsing. Met andere woorden, de werkadviseurs kunnen redelijk goed inschatten welke cliënten actief naar werk gaan zoeken, en binnen zes maanden werk zullen vinden.

Tot slot blijkt dat de door de werkadviseur gerapporteerde inschatting van het *werkzoekgedrag* van de cliënt positief samenhangt met werkhervatting en plaatsing. Het door de werkadviseur gerapporteerde *uitstelgedrag* van de cliënt hangt negatief samen met werkhervatting en plaatsing. De mate waarin de werkadviseur rapporteert tijd en moeite te hebben geïnvesteerd in de *begeleiding* van de cliënt hangt positief samen met werkhervatting en plaatsing. Met andere woorden, cliënten die volgens de werkadviseur actiever naar werk hebben gezocht, minder last hebben van uitstelgedrag, en cliënten waaraan de werkadviseur meer tijd heeft besteed, vinden vaker een baan. Vermeld dient te worden dat deze resultaten mogelijk gekleurd kunnen zijn omdat de werkadviseur bij het invullen van de vragenlijst vaak al op de hoogte is van een eventuele werkhervatting van de cliënt.

#### **4.4 Aanbevelingen**

Uit de resultaten van onderzoek kan een aantal aanbevelingen voor de reïntegratiepraktijk afgeleid worden. Als eerste is het aan te raden tijdens het intakegesprek de cliënt te beoordelen op de psychologische variabelen die van belang zijn gebleken in het huidige onderzoek. De peilers van de basismethodiek van AGENS (Van Dam & Bos, 2006), vertrouwen in eigen kunnen (VIEK; in het huidige onderzoek *self-efficacy* genoemd) en verwacht positief resultaat (VPR; in het huidige onderzoek *verwachte kans op succes* genoemd) blijken bijvoorbeeld belangrijke positieve verklarende factoren van

werkzoekgedrag, ongeacht of ze door de cliënt zelf of door de werkadviseur worden beoordeeld. De inschatting van de werkadviseur van VIEK en VPR blijken ook de werkhervatting positief te verklaren.

Wanneer cliënten een lage mate van self-efficacy hebben, lijkt het verstandig hieraan te werken in het begeleidingstraject. Een mogelijke manier om de self-efficacy te verhogen is een training in sollicitatievaardigheden. De sollicitatietraining van AGENS, bijvoorbeeld, blijkt ook inderdaad de kans op het vinden van werk te verhogen.

Een ander cluster van belangrijke motivationele factoren zijn een hoge betrokkenheid bij het vinden van werk, een positieve houding ten opzichte van het zoeken naar werk, en een centrale positie van werk in iemands leven. Voor cliënten waarbij deze factoren slechts in lage mate aanwezig zijn, zal een motivatietraining zinvol zijn. Dergelijke cliënten zullen eerst moeten inzien waarom het hebben van werk relevant is, en het zoeken naar werk een goed doel is om zich op te richten.

Een positieve blik op zowel de gezondheid als het leven in het algemeen blijkt een erg belangrijke stimulans bij het zoeken naar werk, en een belangrijke voorspeller van werkhervatting. Het lijkt daarom erg zinvol om tijdens de begeleiding hieraan te werken, en te voorkomen dat negatieve emoties de overhand krijgen.

Tot slot blijkt een leerdoeloriëntatie positief samen te hangen met actief werkzoekgedrag en een prestatiedoeloriëntatie negatief samen te hangen met werkhervatting. Gerelateerd hieraan bleek uitstellen een belangrijke belemmerende factor. Deze resultaten suggereren dat het belangrijk is de cliënten het zoeken naar werk en solliciteren zoveel mogelijk als een leerervaring te laten zien, waarbij afwijzingen niet erg zijn. Een nadruk op prestatiedoelen waarbij cliënten beter moeten zijn dan anderen werkt uitstelgedrag in de hand (Van Hooft, 2006) en lijkt schadelijk voor de kans op werkhervatting. De reeds ontwikkelde leerdoeltraining (Noordzij, 2006) is een manier om de oriëntatie van de cliënten te beïnvloeden. Zoals gerapporteerd door Noordzij (2006) heeft de leerdoeltraining een positief effect op werkhervatting. Tegelijkertijd vormt de training een manier om uitstelgedrag te verminderen.

## REFERENTIES

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 5, 179-211.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
- Button, S. B., Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1996). Goal orientation in organizational research: A conceptual and empirical foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 26-48.
- Buunk, B. P., Buist, H., Verschuren, H., & Vinkenburgh, C. (1994). De rol van psychosociale stress en sociale vergelijking bij de evaluatie van de eigen situatie door mensen in de WAO. *Gedrag en Organisatie*, 7, 145-154.
- Feather, N. T. (Ed.). (1982). *Expectations and actions: Expectancy-value models in psychology*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Gollwitzer, P. M. (1999). Implementation intentions: Strong effects of simple plans. *American Psychologist*, 54, 493-503.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Klein, H. J., Wesson, M. J., Hollenbeck, J. R., Wright, P. M., & DeShon, R. P. (2001). The assessment of goal commitment: A measurement model meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 85, 32-55.
- Lay, C. H. (1986). At last, my research article on procrastination. *Journal of Research in Personality*, 20, 474-495.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57, 705-717.
- Lockwood, P., Jordan, C. H., & Kunda, Z. (2002). Motivation by positive or negative role models: Regulatory focus determines who will best inspire us. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 854-864.
- McGregor, H. A., & Elliot, A. J. (2002). Achievement goals as predictors of achievement-relevant processes prior to task engagement. *Journal of Educational Psychology*, 94, 381-395.
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 53-76.
- Noordzij, G. (2006). Effecten van doeloriëntaties op reïntegratie: Een interventiestudie bij werkzoekenden. Masterscriptie, Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Peeters, F., Ponds, R., & Vermeeren, M. (1996). Affectiviteiten en zelfbeoordeling van depressie en angst. *Tijdschrift voor Psychiatrie*, 38, 240-250.
- Van Dam, A., & Bos, J. (2006). *Focus op werk: De basismethodiek van AGENS*. Zwolle: AGENS.
- Van Hooft, E. A. J. (2006). *Intentions that do not result in behavior: The role of goal commitment and goal orientation*. Paper presented at the 20th Annual Meeting of the Society of Industrial and Organizational Psychology, Dallas, TX.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. P., Taris, T. W., & Van der Flier, H. (2002). Culturele verschillen in werkzoekgedrag: Motivationale factoren en belemmeringen bij het zoeken naar werk [Cultural differences in applicant behavior: Motivational factors explaining job search]. *Gedrag & Organisatie*, 15, 52-71.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. P., Taris, T. W., & Van der Flier, H. (2004a). Job search and the theory of planned behavior: Minority - majority group differences in The Netherlands. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 366-390.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. P., Taris, T. W., Van der Flier, H., & Blonk, R. W. B. (2004b). Predictors of job search behavior among employed and unemployed people. *Personnel Psychology*, 57, 25-59.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. P., Taris, T. W., Van der Flier, H., & Blonk, R. W. B. (2005). Bridging the gap between intentions and behavior: Implementation intentions, action control, and procrastination. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 238-256.

